



MINDSET DE MUDANÇA

**Como conduzir mudanças
significativas na vida**

GIANINI FERREIRA



Mindset de Mudança

Como conduzir mudanças significativas na vida

Gianini Ferreira

Copyright © 2019 by Gianini Cochize Ferreira

Todos os direitos reservados à Gianini Cochize Ferreira

E-book de publicação independente.

Projeto gráfico e diagramação

Gianini Cochize Ferreira

Capa:

Gianini Cochize Ferreira

Revisão técnica:

Virgínia Luz Schmidt

Revisão:

Patrícia de Campos Herrera Ferreira

Ferreira, Gianini Cochize. Mindset de Mudança: como conduzir mudanças significativas na vida. Guarulhos, SP: Edição Independente, 2019.

1. Mindset. 2. Crenças. 3. Mudança. 4. Coaching I. Título

Sumário

Parte 1 – Construindo a base da mudança

Capítulo 1 – O que é Mindset?

1.1 Fundamentando a jornada

1.2 Reformulando o que é sucesso

1.3 Mentalidade

Mentalidade sobre o mundo

Mentalidade sobre as outras pessoas.

Mentalidade sobre você

Capítulo 2 -Tipos de Mindset

2.1 Mindset Fixo

2.2 Mindset de Crescimento

Capítulo 3 – Crenças Disfuncionais

3.1 Origem das Crenças

3.2 Onze Crenças Irracionais de Ellis

3.3 Exemplos de crenças disfuncionais

3.4 Pensamentos automáticos

Parte 2 – Promovendo a mudança

Capítulo 4 – Como se preparar para a mudança de mindset

4.1 O combustível das crenças

4.2 Mapeando valores para criar perspectivas

4.3 Crenças x Valores

Capítulo 5 – Como mudar o mindset

5.1 Como mudar de hábito

5.2 Conectando mudanças de hábito e mindset

Capítulo 6 – Como sustentar a mudança de mindset

6.1 Estágios de Desenvolvimento da Competência

6.2 Rotina Consciente de Autodesenvolvimento

6.3 Metacompetência Mindset de Mudança

Parte 3 – Considerações e bônus

Capítulo 7 – Mensagem Final

7.1 Metacompetência Mindset de Mudança

Bônus – Ferramentas e atividades

Apresentação

Repensando a Vida é um projeto digital criado com o objetivo de apoiar as pessoas em suas jornadas de desenvolvimento pessoal. Nossa linha editorial concentra-se em dois temas centrais: Mindset e Minimalismo.

Neste e-book, estamos disponibilizando um conteúdo consolidado com o título Mindset de Mudança, levando aos nossos seguidores alguns princípios básicos, exercícios, indicação de leituras e ferramentas para apoiar quem deseja imprimir alguma mudança significativa na vida.

Começamos pelo tema mindset porque antes de iniciar qualquer processo de mudança, precisamos entender como os nossos pensamentos e crenças influenciam a formação da nossa mentalidade e as nossas tomadas de decisões.

A leitura desse material só terá efeito se você realmente estiver disposto a lê-lo com a mente aberta e com real desejo de mudança.

Entenda-o como um amigo que chegou para apoiar o seu autodesenvolvimento. Ele poderá ajudá-lo a se conhecer melhor e a tomar decisões que talvez você esteja adiando por motivos que só o seu coração poderá responder.

Boa mudança. E que ela seja para melhor!

Gianini Ferreira

Atenção!

Não deixe de procurar um profissional qualificado para o tratamento terapêutico necessário caso reconheça que está precisando de auxílio para reequilibrar a vida. Autodesenvolvimento pode não ser o suficiente para tratar de uma disfunção cognitiva grave. É como ficar se automedicando, influenciado por 'crendices populares', sem consultar um médico. Com a mente, é a mesma coisa, só que os efeitos de uma disfunção cognitiva são mais invisíveis e as dores são emocionais. Apesar da invisibilidade, aos poucos, elas tomam conta do nosso físico, pois somos seres integrais. Enfim, não deixe de procurar ajuda de um psicólogo ou de um terapeuta profissional na linha de sua preferência. Você entenderá isso melhor durante a leitura.

Coaching de vida também pode ser um caminho, mas pesquise muito bem quem é o profissional, suas referências, certificação e experiência. Lembrando que **coaching não é terapia**. Um profissional de coaching preparado saberá analisar a situação do cliente e confirmará o atendimento ou irá encaminhá-lo para terapia. Caso necessite, tanto na contratação de terapeutas como na de coaches, seja criterioso na escolha, pois em todas as áreas existem profissionais desqualificados.

Parte 1

Construindo a base da mudança

Capítulo 1

O que é mindset?

Capítulo 2

Tipos de Mindset

Capítulo 3

Crenças Disfuncionais

Capítulo 1 – O que é Mindset?

Desde quando nascemos, nossa **mente** começa a ser **configurada** com base em todas as informações que ela recebe do mundo. As influências externas misturam-se com os nossos pensamentos criando dentro de nós um reflexo do mundo, formando a nossa **mentalidade**.

Todas as experiências contribuem para formar o nosso sistema de **crenças e valores** e criam padrões que são armazenados em nosso subconsciente. Esses padrões, são memórias que a nossa mente utiliza para tomar decisões automáticas. Os padrões estão associados a uma ou mais crenças. As nossas crenças mais profundas carregam consigo memórias afetivas originadas por algum fator emocional.

Exemplo: Se alguma experiência gerar algum tipo de dor emocional, isso ficará gravado em sua mente subconsciente como um sistema de defesa. É um alerta dizendo que você já passou por aquilo antes, que doeu muito, e que não precisa passar por aquilo novamente. Qual o problema disso? A mente inconsciente é neutra, ela não tem capacidade de discernir sobre o evento que está para ocorrer. O padrão criado no subconsciente irá generalizar e emitir um comando para a mente consciente e dirá o seguinte:

« Você já viu isso antes e não acabou bem. É certo que acabará mal novamente. »

Mas será que isso é de fato uma verdade? Veremos mais a frente quando abordarmos sobre as crenças. No momento, grave isto: **Você não é a sua mente. A mente é um recurso que precisamos aprender como usá-la.**

Mind + Set

Mind (mente)

Set (configuração)

= Configuração da

Mente

1.1 Fundamentando a jornada

A essa altura do campeonato, confesso que é difícil lembrar de todos que influenciaram e continuam influenciando meu Mindset. Com todo o respeito aos clássicos da filosofia ou qualquer área do conhecimento, o que me atrai são os pensadores e pesquisadores contemporâneos. Entre eles, destaco: Carol S. Dweck, Judith S. Beck, Charles Duhigg e Mike George, que serviram de base para a fundamentação deste e-book.

Judith S. Beck¹ apresenta aos leitores um sólido embasamento da teoria, dos princípios e da prática desta técnica. Com estilo acessível, mostra como aplicar com sucesso algumas técnicas que podem produzir mudança emocional e comportamental duradoura. O livro Teoria Cognitiva-Comportamental é para todos aqueles que desejam aprender os princípios básicos da terapia cognitivo-comportamental (TCC).

Charles Duhigg² apresenta um argumento animador: a chave para se exercitar, perder peso, educar bem os filhos e ser produtivo. Para ele, ter sucesso é entender como os hábitos funcionam.

Em O Poder do Hábito, entendemos porque algumas pessoas têm tanta dificuldade em mudar, enquanto outras, parecem conseguir isso da noite para o dia.

Carol S. Dweck³, é PhD e professora de psicologia na Universidade Stanford. Especialista internacional, suas pesquisas ajudaram a fundamentar o conceito de Mindset, como um fator crucial para o sucesso. Em seus estudos, Dweck encontrou dois tipos de mindset que iremos explorar neste e-book: Mindset Fixo e Mindset de Crescimento (Progressivo).

Mike George⁴ é um profundo estudioso da mente humana. Ele tem a convicção de que a postura mental de cada um é o fator que determinará o sucesso na vida, seja ele interior ou exterior. Porém, ninguém nos ensinou a pensar desta forma. Para ele, cabe a nós, mergulhar fundo no entendimento desta faculdade interior chamada pensamento.

1.2 Reformulando o que é sucesso

Se procurarmos, iremos encontrar diversos significados e provavelmente, de acordo com o seu Mindset, você tem as suas preferências, ou melhor dizendo, crenças, que simbolizam sucesso para você. O sucesso pode estar associado a dinheiro, prestígio, status, ou qualquer símbolo que represente a ideia de uma pessoa bem-sucedida. Por ser cercado de subjetividades e opiniões, com o objetivo de preparar você para a nossa conversa, vamos alinhar qual a definição de sucesso que será adotada para fundamentar nosso estudo: **Sucesso é uma jornada de realização do potencial.**

Entre os autores que me ajudaram a reformular o que é sucesso, gosto muito da definição de John Maxwell⁶: “Sucesso é uma jornada e não um lugar a ser alcançado. A única medida para o sucesso é a razão entre o que poderíamos ter sido e aquilo em que nos tornamos. ”

Percebemos dois elementos na definição de Maxwell⁶: Potencial + Ser. Todos os dias podemos nos tornar (SER) melhores, aprendendo a celebrar as pequenas vitórias diárias e agradecendo por tudo que gera aprendizado e crescimento.

O (TER) passa a ser uma consequência natural do nosso desenvolvimento. E ainda sobre este aspecto, é possível adotar uma vida simples e equilibrada, baseada em princípios minimalistas. Assunto este, que abordaremos em outro *e-book*.

Outra maneira de entender o que é sucesso é meditar sobre a definição de fracasso. “Para as pessoas que possuem o Mindset de Crescimento, fracasso significa não crescer, não atingir as coisas a que valoriza. O que significa que você não está realizando o seu potencial”, afirma Dweck³.

O fracasso tem o seu valor quando serve como lição aprendida e impulsiona a nossa força de vontade. Falhar não é ruim, ruim é acreditar que somos uma falha.

Sucesso é uma jornada de realização do potencial.
--

Fracasso é não realizar o potencial. É não querer crescer.

1.3 Mentalidade

Segundo Mike George⁴, nós formamos a nossa mentalidade em três níveis: conforme criamos e mantemos crenças sobre o mundo, sobre os outros, e sobre nós mesmos.

Mentalidade sobre o mundo

Para ilustrar esse tipo de mentalidade, vamos nos apoiar no exemplo do autor Mike George⁴: se você “acreditar” que o mundo é um lugar sombrio e perigoso, terá a tendência de perceber ou interpretar os acontecimentos normalmente como uma ameaça. Existem pessoas que nunca passaram por nenhuma experiência de risco mas, de tanto ouvir histórias e assistir noticiários policiais, tendem a desenvolver a crença que o mundo é perigoso. Não quer dizer que ele não seja, mas de qual mundo estamos falando? Do nosso bairro, de uma outra cidade com alto índice de criminalidade, ou de um atentado que ocorreu em outro país?

A nossa mentalidade sobre o mundo pode ser uma mistura do pedaço de mundo em que vivemos com as notícias que importamos pela TV e Internet sobre outras partes do mundo que não tem necessariamente relação direta com a nossa vida. Dessa mistura, pode surgir o conceito de generalização, que é a formação de ideias globais e pouco aplicáveis e úteis para a nossa vida.

Precisamos no mínimo, de informações, fatos e evidências para afirmar que a parte do mundo em que vivemos não é seguro. É claro que ter acesso às informações que dizem que onde vivemos é seguro não nos dá garantia de nada. Contudo, as evidências nos darão o que de fato buscamos: a sensação de segurança, o sentimento de bem-estar para viver.

A pessoa pode delimitar o próprio mundo, ou seja, por onde ela circula, mora, trabalha e vive, e constatar que o índice de segurança é alto, mas é ela quem alimenta a crença de que o mundo é um lugar perigoso. Nenhuma evidência irá reduzir nela a sensação de insegurança. Neste caso, a crença sobrepõe a realidade.

As crenças representam a lente de como enxergamos o mundo. É necessário sobriedade intelectual, maturidade emocional e “disposição

neural” para processar com curacidade as informações que impactam a nossa forma de ver o mundo. Disposição neural é não ter preguiça de pensar.

Conheço uma bancária que já passou por seis assaltos na agência e ainda teve a sua casa invadida por duas vezes. Outra vez, quando fazia faculdade, deixou o carro na rua e quando voltou ele não estava mais lá. E em outra, ao estacionar o carro na garagem de casa, foi obrigada a dar as chaves do carro para dois assaltantes. Seria natural se essa bancária enxergasse o mundo perigosamente e desenvolvesse a síndrome do pânico. Contudo, vamos aos fatos, ela não estava sozinha na agência, outras pessoas passaram pela mesma experiência. A segurança era frágil e a localização era próxima a uma rota de fuga com duas rodovias. O local onde ela estacionou o carro era visado, com alto índice de furto de carros, por ser uma região universitária em que alunos, para economizar, não colocavam o carro no estacionamento. Comparando a casa dela com as outras casas na mesma rua, a dela era a mais vulnerável, com portão baixo, frente exposta e sem cachorro. Era difícil de estacionar o carro, pois a garagem era estreita. Além disso, o portão era manual e a passagem da garagem para a casa tinha três degraus e uma porta que ficava trancada, ou seja, muitos obstáculos e tempo demasiado para estacionar e entrar em casa com segurança. Se um profissional de segurança analisasse os casos desta bancária, provavelmente diria que todas as situações que ela vivenciou o grau de risco era alto. Por outro lado, alguns poderiam dizer: “Que mulher azarada !”

Como está o seu Mindset de Segurança? Conversando com um amigo que mudou do Brasil para os EUA, ele contou-me que demorou dois meses para “virar a chave”, que no início, trancava toda a casa e conferia todas as portas duas vezes antes de dormir e quando parava no semáforo a noite, ficava tenso. Aos poucos, ele percebeu que estava em um lugar seguro com a mentalidade de uma pessoa insegura. O contexto era outro e ele precisou reformular o Mindset de Segurança, ou seja, virar a chave mental, adequando-a à nova realidade.

Mentalidade sobre as outras pessoas.

Se você “acreditar” que as outras pessoas não são confiáveis, estará nutrindo uma crença central negativa e perceberá que os seus relacionamentos serão um teste de confiança. Emitirá sinais de desconfiança, aguardando o primeiro deslize de uma ou outra pessoa para comprovar a sua crença, poderá chegar a um ponto em que você não estará mais disposto a

pagar para ver, irá isolar-se, interagindo com as pessoas somente em situações obrigatórias do cotidiano. Quando emitimos sinais de que não confiamos no outro, ativamos o que chamo de ciclo destrutivo de desconfiança.

A nossa desconfiança fará com que os outros não confiem em nós. Quando os outros falarem sobre nós, dirão: aquela é uma pessoa muito desconfiada e insegura, não podemos contar com ela.

Acontece que, quando as outras pessoas não confiam em nós, isso abala a nossa autoconfiança. E, quando a nossa autoconfiança está baixa, mais eu desconfio do outro. No fundo, a nossa crença alimenta-se de todo o ciclo, fazendo com que a nossa mente fique seletiva, percebendo somente os sinais que comprovariam o quanto não podemos confiar nos outros.

Provavelmente, em algum momento da sua vida, esse gatilho mental foi criado. Pode ser, estou dizendo que pode ser, antes que psicólogos e/ou profissionais da área apontem o olhar crítico para este texto, que essa pessoa tenha passado por uma forte decepção na infância. Vamos ilustrar um exemplo com uma história fictícia e daremos ao personagem o nome de Pedro.

Pedro cresceu em um ambiente onde era comum as pessoas mentirem e traírem a confiança. Inclusive, os próprios pais costumavam envolvê-lo em um ciclo de mentira. A mãe, certas vezes, pedia para Pedro mentir para as outras pessoas: “Pedro, se alguém me procurar, diga que não estou”. Talvez, os pais tenham prometido algo a Pedro, levando-o a criar uma grande expectativa. Pode ter sido um passeio, um presente, uma roupa. E, por alguma circunstância, os pais não cumpriram com a palavra. Enfim, existem várias possibilidades sociais de quebras de confiança. Pedro passou a não confiar mais nos adultos e, por vezes, mentia na escola. Aliás, a mentira passou a ser um recurso na vida de Pedro para se livrar de encrencas. Ele entrou na adolescência com um comportamento inseguro, com medo de ter outra decepção, preferiu isolar-se. Toda interação social era um sacrifício. Enfim, vamos parar a história por aqui, creio que já é possível termos algumas pistas sobre o diagnóstico de Pedro. Ele passou por experiências que o fizeram perder a confiança nas pessoas.

O exemplo que utilizamos transformou o Pedro em vítima? Sim. É inegável que uma criança e um adolescente ainda não tem recursos cognitivos

para discernir sobre a situação. A somatização das experiências podem ter comprometido a psique dele. Mas, isto é determinante? Pedro está fadado a transformar-se em um adulto mentiroso e desconfiado para sempre? Não, mesmo reconhecendo que as circunstâncias apontam para esta direção.

Neste caso, percebemos que o ambiente pode influenciar a formação de crenças, criando um padrão, um modo de pensar em relação às outras pessoas. Contudo, conhecemos vários adultos que nasceram e viveram em lares e ambientes assim e tornaram-se pessoas autoconfiantes, determinadas e respeitadas. Nesse momento, você provavelmente já formulou a seguinte pergunta: o que então diferencia uma pessoa da outra quando enfrenta a mesma situação? É óbvio que não existe uma resposta simples para esta pergunta. Aliás, podem existir vários tipos de respostas, pois neste caso, configura-se um problema psicossocial complexo. Mas, para os fins deste e-book, vamos nos apoiar nos estudos de Carol Dweck³, ao considerar que as pessoas têm mindsets diferentes, ou seja, formas diferentes de reagirem à mesma situação. Trataremos da diferença de mindsets no próximo capítulo.

Mentalidade sobre você

Segundo Mike George⁴, “se você acreditar que não tem valor e que não pode mudar a sua personalidade, nem aprender novas habilidades ou desenvolver novos talentos, há uma boa chance de que comece a perceber a sua vida com um desperdício sem sentido de tempo e energia”. Ainda, segundo o autor, “é provável que desesperança e impotência sejam visitantes frequentes à medida que você for desistindo com facilidade de qualquer tipo de empreitada que exija um entusiasmo significativo para seguir adiante”, ou seja, você irá esgotar a sua força de vontade diante do menor desafio com facilidade. Dweck³ identificou que pessoas com essa tendência de comportamento, possuem um Mindset Fixo.

George⁴, escreve que: “se por outro lado, você acreditar que não há nada que você não possa aprender e fazer, que você pode mudar a sua personalidade e criar muitos novos atributos dentro do seu caráter, entusiasticamente, irá encontrar maneiras de melhorar, aperfeiçoar, aprender, desaprender e expandir o seu eu”. Correlacionando os dois autores, encontramos afinidades de ideias que descrevem o padrão de comportamento

de quem possui outro tipo de mindset, o Mindset de Crescimento.

Como vimos até agora, Mindset é a mentalidade de cada pessoa, a maneira como ela enxerga e atua no mundo. É o reflexo da configuração da mente. Com o devido preparo, podemos identificar pistas sobre qual é o tipo de mindset de uma pessoa, observando como ela se comporta diante dos desafios.

Capítulo 2 -Tipos de Mindset

Mindset também foi popularizado como Mapa Mental. Significa que, todos nós carregamos um **mapa** para transitar pelo **território** da vida. Lembra-se da pergunta feita no capítulo anterior? O que diferencia uma pessoa da outra quando enfrenta a mesma situação? Dentro do contexto da nossa conversa, o que diferencia é o Mapa Mental que cada uma carrega. Ambas, podem caminhar pelo mesmo território, mas se estão com mapas diferentes, os caminhos, comportamentos e resultados serão diferentes. Um dia, você já deve ter conversado sobre isso: dois irmãos foram criados no mesmo lar, estudaram na mesma escola com os mesmos professores. Ou seja, todos passaram pelos mesmos “territórios”, mas suas histórias tiveram desdobramentos totalmente diferentes. Um “foi bem-sucedido”, e o outro não. Um, é independente, e o outro ainda vive sustentado pelos pais. Conhece alguma história assim?

Palavras-chave: Mapa; Território

“Meu trabalho faz parte de uma tradição da psicologia que mostra o poder das crenças pessoais. Podemos ter ou não consciência dessas crenças, mas elas têm forte influência sobre aquilo que desejamos e sobre nossas chances de consegui-lo. Essa tradição demonstra também como a mudança de crenças individuais, mesmo as mais simples, é capaz de produzir efeitos profundos”.

Carol S. Dweck³

2.1 Mindset Fixo

Dweck³ identificou que pessoas com Mindset Fixo acreditam que suas características são natas. Elas têm uma certa quantidade de inteligência e talento e nada podem fazer para mudar isso. Se elas tiverem talento, estão prontos, mas se não tiverem, não há o que fazer. Uma disfunção, trava o desenvolvimento das pessoas com este tipo de mindset: a necessidade de provar para si mesmas que estão certas. Pessoas com este tipo de disfunção buscam constante autoafirmação e aprovação dos outros.

Acreditando que suas qualidades são esculpidas em pedra - a mentalidade fixa - cria uma necessidade de provar a si mesmo. No trabalho, em casa, ou em qualquer lugar, elas sentem necessidade de se provar. Comprovar a sua inteligência, personalidade e caráter. A atitude mental é oprimente, tornam-se juízes severos de si próprios. Avaliam-se o tempo todo se foram inteligentes ou idiotas e se serão aprovados ou rejeitados.

Poderíamos usar a seguinte metáfora para descrever pessoas com Mindset Fixo: elas sempre jogam na defesa. É como se existisse uma linha invisível que limita o seu crescimento. É a linha do meio campo que diz: deste ponto, não ultrapasse. Não vale o risco, defenda-se!

2.2 Mindset de Crescimento

Dweck³ explica que pessoas com Mindset de Crescimento acreditam que suas habilidades mais básicas podem ser desenvolvidas através de dedicação e trabalho duro - o cérebro e o talento são apenas o começo. Essa visão cria amor pelo aprendizado e uma resiliência que é essencial para uma grande realização.

Pessoas com esse mindset, usam o talento básico como ponto de partida para o autodesenvolvimento. Elas reconhecem os talentos que possuem, mas não se acomodam neles. Elas querem mais, porque sentem que podem dar mais. Existe um impulso, uma alavanca que as movimenta. Entendem que negar o próprio potencial é cometer um crime contra elas mesmas.

Enquanto as pessoas com Mindset Fixo buscam provar-se, as com Mindset de Crescimento buscam expandir-se. O tipo Mindset de Crescimento não se compara com os outros, elas se comparam com elas mesmas. Reconhecem que o arquétipo da competição existe, mas não se limitam a ele e buscam entender quais são as regras do jogo. Este entendimento tem o objetivo de obter referências para o próprio desenvolvimento.

A autora faz várias perguntas provocativas para comparar os dois tipos de mindset:

- Por que desperdiçar o tempo provando repetidamente quão grande você é, quando você poderia estar melhorando?
- Por que esconder deficiências em vez de superá-las?
- Por que procurar amigos ou parceiros que apenas aumentam sua autoestima em vez daqueles que também o desafiarão a crescer?
- Por que procurar por aprovação, em vez de buscar experiências que o levarão para outro nível?

A paixão por se alongar e se agarrar ao próximo nível é a marca da mentalidade de crescimento. Esta é a mentalidade que permite que as pessoas prosperem, principalmente nos momentos mais difíceis de suas vidas.

No próximo, capítulo saberemos mais sobre as crenças e a influência delas na formação do mindset.

Capítulo 3 – Crenças Disfuncionais

Como já vimos, nosso sistema de crenças forma o nosso Mindset. Como também já mencionei, Midset recebe diversos outros nomes: Mentalidade, Mapas Mentais, Modelos Mentais e Esquemas Mentais.

Enquanto escrevia este e-book, aproveitei para revisar o material da minha formação de Coach, que fundamenta-se no trabalho desenvolvido por Andréa Lages e Joseph O 'Connor⁵. Para esses autores e formadores de coaches por todo o mundo, as crenças são a nossa melhor estimativa da realidade e formam os nossos Mindsets - a maneira que o mundo parece funcionar baseado em nossa experiência. Crenças não são fatos, embora frequentemente nós as tomemos por fatos. Na superfície das crenças, estão os nossos pensamentos automáticos que, por sua vez, geram em nós comportamentos automáticos.

Pensamentos automáticos são atalhos que a nossa mente usa para economizar energia. Como ela já tem um registro de experiências passadas, ou seja, uma base de dados configurada, o nosso subconsciente entende que não vale o esforço do processamento. Desta forma, ela cria padrões que disparam em nós tais pensamentos. Contudo, no centro deles, estão as nossas crenças centrais, profundamente enraizadas.

Nossos relacionamentos e possibilidades são influenciados por nossas crenças. No mundo social, crenças não são a "verdade" sobre um conjunto fixo e objetivo de circunstâncias – crenças, realmente dão forma ao nosso mundo social, à forma como enxergamos ou queremos enxergar o mundo, para validar os nossos pensamentos.

Divertido, e ao mesmo tempo trágico, é o exemplo ilustrado a seguir:

“ Muitas vezes, temos um prazer perverso no desastre, se nós o tivermos predito. "Eu disse isso para você", é uma frase que nos satisfaz, não porque quiséssemos que algo desse errado, mas porque nossas crenças foram confirmadas. Isso reafirma a confiança em nossas ideias. ”

Percebe como é disfuncional?

*As crenças podem funcionar como profecias “auto realizadoras”. Elas agem como **permissões**, bem como **barreiras** em relação ao que podemos fazer. Se você acredita que não é muito simpático, isto fará com que aja frente aos outros de uma maneira que possa afastá-los e, assim, confirmar sua crença, mesmo que você não queira que ela seja verdadeira. Se você acredita que é simpático, vai aproximar-se das pessoas mais abertamente e elas, provavelmente, confirmarão essa crença.*

Andréa Lages e Joseph O 'Connor⁵

3.1 Origem das Crenças

Na TCC – Teoria Cognitiva Comportamental são apresentados três níveis de cognição: pensamentos automáticos (PA), crenças intermediárias (CI) e crenças centrais. (CC). Essa abordagem teve várias contribuições mas, podemos considerar como os principais precursores desta abordagem nos anos 60 e 70, Aaron Beck e Albert Ellis.

Para dar suporte para este e-book, utilizaremos o livro de Judith S. Beck¹, Terapia Cognitivo Comportamental – Teoria e Prática. Beck é psicóloga americana, conhecida por seu trabalho em terapia cognitiva e filha de Aaron Beck, com quem trabalhou em seu desenvolvimento e aplicações clínicas. Muitos outros colaboradores “beberam nessas fontes para construir suas proposições no campo da teoria cognitiva”.

Segundo a TCC, todos nós temos esses três níveis: tanto positivos, quanto negativos, mas, normalmente, quando falamos nesses conceitos, estamos nos referindo aos disfuncionais. Esta é a base de uma expressão muito utilizada em trabalhos de desenvolvimento humano: Crenças Disfuncionais, também conhecidas como Crenças Irracionais ou Crenças Limitantes.

Conforme Judith S. Beck¹, podemos observar o modelo cognitivo dividido em três níveis: Pensamento Automáticos, Crenças Intermediárias e Crenças Nucleares. Neste e-book, substituiremos Crenças Nucleares por Crenças Centrais.

Pensamentos automáticos (PAs): Pensamentos rápidos e involuntários ativados por um evento externo (som do celular) ou interno (lembrança).

Crenças Intermediárias (CIs): Regras, padrões, normas, premissas e atitudes que adotamos e que guiam a nossa conduta.

Crenças Centrais (CC): São as nossas ideias e conceitos mais enraizados acerca de nós mesmos, das pessoas e do mundo.

É recomendado gerenciar o processo de mudança de mindset por níveis. Primeiro, devemos identificar e registrar os Pensamentos Automáticos (**PAs**). Os **PAs** são mais fáceis de serem modificados. Em segundo lugar, devemos identificar as Crenças Intermediárias (**CIs**) associadas aos **PAs**. O próximo objetivo é relacionar as **CIs** com uma Crença Central (**CC**). Mudanças significativas e duradouras ocorrem quando uma **CC** é reformulada, ou seja, quando ocorre uma reestruturação cognitiva na raiz do sistema cognitivo. A mente então, é reconfigurada, gerando um novo Mindset.

3.2 Onze Crenças Irracionais de Ellis

Albert Ellis descreve onze Crenças irracionais:

1. Uma pessoa deve ser estimada ou aprovada por todas as pessoas supostamente importantes em sua vida;
2. Uma pessoa deve ser plenamente competente, adequada e realizada sob todos os aspectos possíveis, para que possa considerar-se digna de valor;
3. Certas pessoas são más, perigosas ou desprezíveis, e deveriam ser censuradas e punidas por suas maldades;
4. É horrível e catastrófico quando as coisas não acontecem exatamente do modo como a pessoa gostaria muito que acontecessem;
5. A infelicidade humana é causada por razões externas, e as pessoas têm pouca ou nenhuma capacidade de controlar seus sofrimentos;
6. Se alguma coisa é, ou poderá vir a ser, perigosa ou apavorante, o indivíduo deve ficar tremendamente preocupado e pensar persistentemente na possibilidade desta coisa acontecer;
7. É mais fácil evitar do que enfrentar certas dificuldades e responsabilidades pessoais na vida;
8. Uma pessoa é dependente das outras e precisa de alguém mais forte do que ela para poder confiar e apoiar-se;
9. O passado de uma pessoa é o determinante pessoal de seu comportamento atual, e pelo fato de alguma coisa haver afetado seriamente a vida da pessoa, deverá influenciar indefinidamente sobre ela;
10. Uma pessoa deve ficar extremamente preocupada com os problemas de outras pessoas;
11. Existe sempre uma solução correta, precisa e perfeita para os problemas humanos, e é uma catástrofe quando a solução não é encontrada.

3.3 Exemplos de crenças disfuncionais

Vamos conhecer outros exemplos de crenças disfuncionais. Examiná-las pode ser uma tarefa divertida. Perceba se você identifica-se com uma ou mais delas.

- Ser criativo não é para mim.
- Tenho que trabalhar duro para ter dinheiro suficiente para viver.
- Sem sofrimento não há ganho.
- Tenho que ser rico para ser feliz.
- Sinto-me culpado sempre que fico sem fazer nada.
- Leva-se tempo para ter sucesso.
- A maioria das pessoas é melhor do que eu.
- Não posso confiar em ninguém.
- A maioria das pessoas é mais feliz do que eu.
- O que começou errado, vai acabar errado.
- Sempre preciso estar fazendo alguma coisa ou me sinto inútil.
- Isso não é coisa para mulher.
- Isso não é coisa para homem.
- Essas coisas só acontecem comigo.
- Eu não nasci para ser empreendedor.
- Não consigo viver sem esse trabalho.
- Primeiro a obrigação, depois a diversão.
- Não posso vencer se outro não perder.
- Nunca obtenho o que quero.
- A vida é uma competição.
- Sucesso é só para quem chega em primeiro lugar.
- Os outros são melhores do que eu.
- Só progride quem acorda bem cedo todos os dias.
- Não mereço ter sucesso.
- Nunca consigo obter o que quero.
- Ser feliz não é para qualquer um.
- Eles só conseguem fazer isso porque não tem filhos.

3.4 Pensamentos automáticos

Exercício 01 - Como identificar crenças e pensamentos automáticos

Comece hoje. A atividade completa pode durar 7 dias.

Se puder fazer agora, não deixe para depois, pois outros exercícios dependerão da conclusão deste.

-
1. Leia a lista de crenças com atenção e reflexão. Leia novamente e marque as duas crenças que mais podem estar afetando a sua vida.
 2. Converse com alguém que você confia. Alguém que você se sente à vontade para falar sobre o seu plano de mudança. Peça ajuda a ela para identificar possíveis padrões de comportamentos automáticos associados à crença que quer mudar.
 3. Dê permissão para a pessoa te dar feedback. Diga sobre o quê e quando irá pedir feedback, seja específico.
 4. Das duas crenças, selecione uma, a que você se sente mais confortável. Aquela que para você seria a “mais fácil” de mudar. Não é recomendado escolher a mais difícil. É um exercício, primeiro temos que criar o hábito e aperfeiçoar o método.
 5. Imprima e fixe a crença na porta da geladeira e/ou grave um áudio da crença no seu celular.
 6. Medite sobre ela diariamente com o seguinte objetivo: identificar um ou mais pensamentos automáticos associados à crença.
 7. Existem algumas dicas para identificar um pensamento automático. Vamos tentar usar a mais simples:
Dica 1: Elas normalmente afetam o seu humor, ou seja, estão associadas a alguma emoção.
Dica 2: Perceba em você qualquer mudança fisiológica (suor, palpitação, respiração, calor, tensão na barriga, tensão no rosto etc)
 8. Selecione os pensamentos automáticos mais recorrentes, tome nota e/ou grave um áudio no celular.
 9. Agende e peça feedback para a pessoa que você combinou no início.

No próximo capítulo veremos como se preparar para a mudança de mindset.

Parte 2

Promovendo a mudança

Capítulo 4

Como se preparar para a mudança de mindset

Capítulo 5

Como mudar o mindset

Capítulo 6

Como sustentar a mudança de mindset

Capítulo 4 – Como se preparar para a mudança de mindset

“Crenças não são inatas e sim aprendidas, podendo, então, ser revisadas.”

“Crenças são mutáveis - você tem escolha sobre aquilo em que acreditar. A convicção de que as crenças são mutáveis é, em si mesma, uma crença desafiadora para muitas pessoas”.

Andrea Lages e Joseph O'Connor⁵

Se mindset é um conjunto de crenças que influenciam o nosso modo de pensar e enxergar o mundo, para alterar um mindset, precisamos alterar o que o constitui: as crenças.

A primeira crença a ser desafiada é a de que uma crença não pode ser modificada. Diversos estudos, experiências e exemplos provam o contrário, que crenças podem ser modificadas, contudo, não significa que o processo será fácil.

Diversos métodos foram desenvolvidos, aperfeiçoados e são utilizados por profissionais. A minha proposta com este e-book é apontar possíveis caminhos. Tratar da mente humana é um assunto que exige grande responsabilidade, portanto, caso tenha interesse em aprofundar-se, visite a bibliografia sugerida no final deste e-book e explore outras maneiras de ampliar o seu conhecimento sobre o tema. Busque fundamentação e experiência para avançar por caminhos mais seguros em sua jornada de aprendizagem.

De qualquer forma, confio que este e-book e as recomendações bibliográficas que selecionei servirão de base para você começar a reformular o seu mindset. É claro, caso você realmente queira fazer isso.

Da resistência à aceitação

Para preparar o terreno da mudança, compartilho o texto que considero fundamental, escrito por Mike George⁴ no livro Mindsets.

“Aceitação é a uma habilidade social essencial para qualquer relacionamento que exige reparo. Imposição é acreditar que a resistência é a maneira de mudar o que não parece ser certo. Enquanto que aceitação é o primeiro passo poderoso para influenciar a direção da mudança ao aceitar as coisas como são. Enquanto a resistência tende a se concentrar no passado, a aceitação concentra-se no presente e no futuro. O percussor de toda resistência é o sentimento do medo, e todo medo provém do ego. Portanto, toda resistência é essencialmente uma cria do ego.

Parece que muitos de nós viverão a vida toda em um estado de resistência simplesmente porque todos nós aprendemos a criar um ego, que é apenas uma falsa noção de si mesmo. É um erro de identificação. É criado no momento que perdemos a noção do “eu” para uma ideia ou imagem em nossa própria mente. Tentamos construir uma identidade, a partir daquilo que não somos. Nós não percebemos que tudo o que somos não muda. Tudo o que somos não será perdido, danificado, ameaçado ou deslocado. Então, quando nos identificamos com o que não somos aprendemos a acreditar que nós, isto é, o nosso eu, pode ser e será danificado, ameaçado, deslocado, perdido.

Como consequência, nós deturpamos a energia da nossa consciência e a transformamos em medo. Criamos e sentimos a emoção do medo. E é sempre o medo que gera resistência em nosso relacionamento com praticamente tudo e todos”.

Mike George

Como citei no capítulo 1, Mike George⁴ é uma grande referência no tema mindset. E esse trecho do seu livro traz muita lucidez para entendermos talvez o que na verdade já sabíamos: a causa raiz de toda resistência à mudança é o medo. Querer mudar, necessariamente passa por um processo de aceitação, reconhecendo de maneira honesta e precisa, quais são as crenças

disfuncionais que estão configurando o nosso mindset neste exato momento.

A antroposofia, uma ciência social desenvolvida por Rudolf Steiner, estuda o nosso desenvolvimento utilizando o conceito de trimembração para compreender como o ser humano atua no mundo. A trimembração é uma divisão entre o Pensar, o Sentir e o Querer. Pensar é uma atividade mental, é o que você está fazendo enquanto lê esse e-book, por exemplo. Sentir é notar que tipo de emoção um pensamento ou evento provoca, o sentir concentra-se no coração, na base intuitiva do nosso ser. Querer é agir, é colocar as coisas em prática, representado por nossos pés, nossas mãos e por nossa nossa fala. Querer é movimento, é força de vontade. Um processo de mudança consistente passa por essas três etapas, independente da ordem. O que importa é que os três atuem de forma congruente em prol do objetivo da mudança.

4.1 O combustível das crenças

Alimentamos as nossas crenças quando impomos a nossa forma de pensar ao outro. Quando por meio de palavras e atitudes tentamos forçar os outros a aceitarem as nossas crenças, no fundo, estamos querendo validá-las para nós mesmos. É a necessidade de provarmos que estamos certos. É a busca pela sensação ilusória de poder que só tende a nutrir e endurecer as nossas crenças. Quanto mais enxergamos aquilo que queremos enxergar, mais nos tornamos especialistas em profetizar os acontecimentos. O sistema de defesa do ego aprisiona as crenças, se tentamos mudá-las, o ego arma prontamente a sua defesa.

Vale lembrar que o ego é forte, mas ele não é você. Contudo, quanto mais você se identificar com ele, mais você se perderá do seu eu real.

George⁴ nos ajuda a entender a influência das crenças em nossas vidas. Ele afirma que “a maioria de nós aprende a conduzir nossas vidas com o combustível de crenças e sistemas de crenças. Nós, raramente nos damos conta de que crenças são entidades estáticas dentro da nossa consciência, que exigem ser exibidas e reafirmadas por meio das nossas atitudes e ações”.

A afirmação de George⁴ ajuda-nos a entender que somos nós mesmos que alimentamos as nossas crenças todas as vezes que buscamos formas de reafirmá-las. O que fazer para mudar isso?

O autor sugere que convertamos crenças em valores. Crenças são impositivas e nos dão a conotação de dever. É simples perceber quando estamos tentando impor uma crença ao outro. Possivelmente, a frase começará assim: “Você tem que ...” Consegue perceber a força dessas três palavras? “Você tem que...”. Quem disse que isso é uma verdade para o outro? Quando nos relacionamos com o outro por meio da imposição, estamos apegados e defendendo as nossas crenças, no fundo estamos mais nos importando com as nossas ideias do que com o bem-estar do outro.

Substituímos crenças por valores quando passamos a nos importar de fato com o outro. Passamos a querer o bem do outro acima das nossas ideias porque o valorizamos. Falamos a verdade por valorizarmos a verdade. Tratamos os outros com justiça porque valorizamos a justiça. Ao invés de imposição, passamos a ter disposição, uma intenção natural e genuína de agir de acordo com o que valorizamos.

Muito bem, vamos à prática. Primeiro, medite sobre essas ideias.

Você não é a sua mente.

Você não é o seu ego.

Você não é as suas crenças.

4.2 Mapeando valores para criar perspectivas

Exercício 02 - Como identificar crenças e pensamentos automáticos

Pegue agora um caderno ou uma folha de papel e faça uma lista dos principais valores que norteiam a sua vida.

Não importa nesse momento se você está vivendo conforme os seus valores. A tarefa é simples, elencar tudo o que é importante para você. Valores são princípios que você não abre mão. Eles representam o seu código de conduta e formam o seu caráter. Não se apegue a “palavras da moda”, medite sobre o que realmente importa para você. Responda: Por que esse valor é importante para mim? Se possível, responda por essa pergunta por escrito para cada valor. Escrever é um exercício fantástico para clarear as ideias. É uma etapa essencial para dar vida aos seus valores no papel, ao mesmo tempo que os conduz para a sua consciência.

Mais do que entender intelectualmente o poder desse exercício, ou seja, para sentir e incorporar o que acontece, recomendo que pare a leitura deste e-book e faça a lista de valores e responda os porquês neste momento. Não tenha pressa, seja profundo e criterioso.

Se não puder para fazer agora, suspenda a leitura e, quando puder, faça a lista. Só depois de responder os porquês de cada valor, retome a leitura. Essa é apenas uma sugestão. Entretanto, saiba que se preferir seguir sem realizar o exercício, os efeitos não serão os mesmos.

PARE

CONTINUE

Se você conseguiu suspender a leitura, realizar o exercício, e está retomando agora a leitura, parabéns, esse já foi o seu primeiro treino. Como recompensa, você pode ter notado dois benefícios proporcionados pelo exercício, o primeiro chama-se força de vontade, e o segundo, é que agora você tem uma lista de valores produzida de forma estruturada e consciente.

Quais são os efeitos práticos do exercício para mudança de mindset?

Ao produzir e refletir sobre os valores você transferiu a sua energia mental de lugar. Você deixou de focar e justificar as suas crenças e abriu uma janela de perspectivas para começar a pensar diferente. Eu chamo essa técnica de deslocamento de energia. Não quero lhe deixar confuso, mas você vai entender a intenção da minha pergunta logo em seguida. A pergunta é: Quem deslocou a energia, você ou a sua mente? Se você fez o exercício de forma consciente, usou a sua força de vontade e respondeu com autenticidade todos os porquês de cada valor, quem deslocou a energia foi o seu “eu real”, o que alguns chamam também de consciência. Para deslocar a energia você usou a sua mente. Esse é o efeito desse exercício simples, perceber que você não é a sua mente, ela é um recurso que precisamos aprender a usar.

Conclusões do exercício: ao deslocar a sua energia para os valores, ou seja, para aquilo que realmente importa, você criou novas perspectivas para a sua vida. Perspectivas são guias poderosos para apoiar qualquer tipo de mudança, elas nos ajudam a lembrar o porquê estamos fazendo algo, e isso energiza o presente e abre portas para o futuro.

Crenças disfuncionais são cargas pesadas que trazemos do passado. Ao reformular uma crença, liberamos a carga. Você concorda que essa é uma atitude inteligente da nossa parte? Liberar o que não serve mais. Defender crenças é uma forma de fortalecer o Mindset Fixo. Criar novas perspectivas é uma atitude mental positiva para desenvolver o Mindset de Crescimento.

4.3 Crenças x Valores

Clareando e fixando conceitos-chave para a mudança

As crenças são generalizações que fazemos a nosso respeito, acerca de outras pessoas e do mundo ao nosso redor. Elas são forças que governam os nossos pensamentos e ações.	Valores são coisas que consideramos importantes em nossa vida. Valorizar alguma coisa significa dar-lhe importância. Dar importância significa importar os valores para dentro de nós.
• As crenças agem como profecias auto realizadoras. Como diz o velho ditado: "Quer você acredite que pode ou que não pode, você está certo." • Existem crenças úteis e crenças disfuncionais. • <i>Crenças úteis</i> agem como permissões poderosas para utilizarmos ao máximo o nosso potencial.	• Naturalmente, pessoas diferentes terão valores diferentes. • Os valores essenciais são aqueles que permeiam a maior parte daquilo que fazemos. Eles são especialmente importantes, pois são a chave para compreendermos o que fazemos e por que fazemos.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• <i>Crenças disfuncionais</i> agem como bloqueios para o nosso crescimento.• Depois de formadas, nós mesmos alimentamos as nossas crenças para provarmos que estamos certos.• Crenças podem ser modificadas.• Mudando uma crença, reconfiguramos o nosso Mindset.• Um novo Mindset produz novos comportamentos e novos resultados. | <ul style="list-style-type: none">• Os valores essenciais são coisas como satisfação, auto respeito, realização, ousadia, independência, aprendizagem, crescimento, integridade, amor, alegria e paz.• Valores podem mudar ao longo da vida. Coisas que você valorizava em determinada etapa, podem não ser importantes para você hoje.• Valores ajudam a reformular crenças.• Valores nos dão perspectivas.• Valores dão sentido e significado para a nossa vida. |
|---|--|

No próximo capítulo vamos conhecer algumas maneiras possíveis para mudar o mindset.

Capítulo 5 – Como mudar o mindset

Ativando a vontade de mudar

Para ilustrar a importância de ativar a vontade de mudar, relatarei como inicia-se um processo de coaching. A reunião inicial serve para alinhar as expectativas, ou seja, não é ainda uma sessão de coaching. O objetivo é explicar e tirar dúvidas sobre o processo. Mas, normalmente vou além disso. Aprendi que devo fazer quatro perguntas-chave para o potencial *coachee*, antes de iniciar oficialmente os trabalhos. São elas:

Você realmente quer mudar?

O que você quer mudar?

Por que você quer mudar?

O que você está disposto a fazer para garantir a mudança?

Notei o quão efetivas são essas perguntas. Alguns não conseguem responder durante a conversa inicial e saem com uma “lição de casa”. Desses, alguns nunca mais me ligam. Quanto aos que retornam, o grau de compromisso torna-se muito maior.

Existem técnicas para isso. Não é só perguntar, existe objetividade, técnica para ouvir e interação durante a conversa. Se quer saber um pouco mais sobre essas técnicas, leia o meu livro *Influência na Carreira*, disponível e com o melhor preço na [Amazon](#).

O objetivo dessa etapa é identificar qual o grau de compromisso e o quanto a pessoa quer e reconhece a necessidade de mudança.

Identificando evidências de pensamentos automáticos

Exercício 03 – Examinar evidências de Pensamentos Automáticos

Questionamento Socrático: O objetivo das perguntas é examinar as evidências que apoiam ou são contrárias aos pensamentos automáticos associados à crença que queremos mudar. Seguem alguns exemplos de perguntas:

1. Eu já estive nesta situação antes? O que aconteceu?
2. Tive alguma experiência que mostra que este pensamento não é completamente verdadeiro?
3. Se meu melhor amigo ou alguém que amo tivesse esse pensamento, o que eu diria para ele (a)?
4. Eu consigo lembrar claramente de três episódios que comprovariam o que penso? Nesses episódios, eu consigo separar os fatos das opiniões?
5. Quais evidências mostrariam que o pensamento não esteja cem por cento verdadeiro?
6. O que aprendi das experiências prévias que poderiam me ajudar agora?
7. Existem pequenas coisas que contradizem meu pensamento que eu poderia estar descartando?
8. Existe algum ponto forte em mim ou na situação que eu possa estar ignorando?
9. Estou me culpando por algo sobre o qual não tenho o controle total?
10. Baseado nas evidências que listei, existe algum modo alternativo de pensar ou de compreender esta situação?

Reformulando crenças

Percebam que, em nenhum momento, usei a expressão eliminar uma crença, pois por mais que ela seja uma crença disfuncional, a nossa mente não quer perder nada. Perder é algo que o ego não gosta, não importa o quê. Portanto, o objetivo é tornar uma crença disfuncional, funcional, ou seja, adaptar a crença para que ela trabalhe a favor do que queremos mudar.

A proposta é atribuir um novo significado para a crença, adaptando-a. Chamamos isso de ressignificação.

Em minha formação como Coach, considero esse, um dos aprendizados mais importantes. Em seguida, apresentarei um resumo para elucidar essa técnica.

Ressignificação

Toda experiência precisa ter um contexto para ter significado. A experiência em si, é o que é. Atribuímos à ela, um significado de acordo com as nossas crenças, valores, preocupações, o que gostamos e o que não gostamos. Contexto é uma moldura que colocamos sobre a situação para dar sentido.

Exemplo: Suponha que eu diga para você que vi um homem cortar outro com uma faca. Você pensa em chamar a polícia? Não se eu apresentar o contexto, ou seja, colocar uma moldura na situação.

- Moldura 1: Eu vi isso na cena de um filme.
- Moldura 2: Eu vi isso no centro cirúrgico de um hospital.

Quando colocamos a moldura na frase, direcionamos a atenção para aquilo que queremos que seja compreendido.

Mude a moldura - a maneira que você interpreta o evento - e você pode mudar a experiência.

A ressignificação usa a linguagem para mudar a maneira como uma pessoa percebe um evento. Ela muda o contexto e, assim, muda o significado. Quando o significado muda, as respostas e comportamentos tendem a mudar.

Portanto, prestar atenção e aprender a reformular o nosso padrão de linguagem é uma forma eficaz de modificar uma crença.

A linguagem mostra o pensamento, portanto, padrões de linguagem, mostram padrões de pensamento. Os padrões de linguagem podem ser limitantes, criando pensamentos limitantes que restringem o nosso desenvolvimento.

Exemplos de padrões de linguagem limitantes que usamos para fortalecer as nossas crenças:

- a. TODO MUNDO agora vai querer comprar os nossos produtos.
- b. NINGUÉM aceitaria uma proposta comercial como essa.
- c. Eu NUNCA vou conseguir falar inglês assim.
- d. Você SEMPRE tenta resolver os seus problemas do mesmo jeito.
- e. NÃO ESTÁ VENDENDO que está dando errado?

Esses padrões são genéricos e não refletem a realidade. Eles somente servem para engessar cada vez mais a forma que enxergamos o mundo. A dica que dou para meus alunos e clientes é: evitem esses padrões, eles são vagos e empobrecem o seu pensamento. Nós aprendemos a usá-los de maneira automática, principalmente para situações que estamos defendendo o nosso ponto de vista.

Reformulando, usando a “técnica da moldura” e outro padrão de linguagem:

- a. Com esse novo reposicionamento de preço,
MUITOS clientes poderão comprar os nossos produtos.
- b. Para uma relação de negócios saudável,
DESTA VEZ nós não achamos viável aceitar essa proposta.
- c. Por não manter uma disciplina de estudo, você
AINDA NÃO consegue falar inglês assim.
- d. Para obter uma solução mais satisfatória,
SERÁ que não tem outro jeito de resolver esse problema? Nas ÚLTIMAS VEZES percebi que você não mudou o jeito de fazer.

5.1 Como mudar de hábito

Charles Duhigg², autor do best-seller O Poder do Hábito, apresenta em seu livro uma visão clara sobre como hábitos funcionam, como são criados e como podemos modifica-los. O modelo apresentado é denominado “O Loop do Hábito”, que o autor divide em três estágios: 1) Deixa, 2) Rotina, 3) Recompensa. Tomarei a liberdade de substituir no nome do primeiro estágio de “deixa” para “gatilho”, porque essa é uma expressão muito utilizada e conhecida para fixamos o conceito do loop do hábito.

- 1) Gatilho: Um estímulo que manda seu cérebro entrar em modo automático, e indica qual hábito ele deve usar.
- 2) Rotina: ações repetitivas que criam hábitos. Pode ser física, mental ou emocional.
- 3) Recompensa: Ajuda o cérebro a saber se vale a pena memorizar um loop de hábito específico para o futuro.

Ao longo do tempo, este loop – gatilho, rotina; recompensa, gatilho, rotina recompensa – se tornará cada vez mais automático.

As pesquisas, entrevistas e estudos que Duhigg² constaram que gatilho e recompensa vão se entrelaçando até que surja um poderoso senso de antecipação e desejo. Para o autor, a descoberta do loop do hábito é tão importante porque revela uma verdade básica: quando um hábito surge, o cérebro para de participar totalmente da tomada de decisões.

Mas, por que isso acontece? Vamos entender o princípio que está por trás dessa descoberta. No entanto, antecipo que o livro de Duhigg² tem cerca de 400 páginas, e recomendo que o leia para ampliar o seu conhecimento.

Apresentarei uma versão simplificada, eliminando propositalmente os termos técnico-científicos citados no livro, com o objetivo de ajudá-la a fixar a essência do loop do hábito.

Antes de falar sobre ele, saiba que também considero essa, uma das partes mais importantes para quem deseja mudar de mindset. Com a tentativa de potencializar o nosso processo de mudança, tentarei conectar os principais conceitos e práticas deste e-book com os estudos do loop do hábito de Charles Duhigg². Vamos lá.

O nosso cérebro e o loop do hábito

Princípios:

- A natureza da nossa mente é economizar energia.
- Os hábitos surgem porque o cérebro procura diversas maneiras de poupar esforços.
- Os hábitos permitem que não precisemos pensar em comportamentos básicos, como andar, comer e escovar os dentes, por exemplo.
- O cérebro poupa energia com os hábitos automáticos para dedicar essa energia quando surgem novos desafios ou, para criar, inventar ou resolver problemas mais complexos.
- Existe uma parte do cérebro que envia um sinal de quando entrar no módulo automático, basicamente, quando ele reconhece um padrão, ou seja, um bloco de memória.

Riscos:

- O nosso cérebro não sabe a diferença entre os hábitos bons e ruins.
- Com base no loop do hábito, a partir do gatilho, o que ele busca é a recompensa.
- Portanto, os hábitos são tanto uma maldição como um benefício.

Boas notícias

A primeira boa notícia é que o ser humano, normalmente sabe quando um hábito traz resultados ruins, pois somos seres conscientes. Você não ouvirá de alguém que fumar faz bem para a saúde. Contudo, esta informação consciente, não é o suficiente para ele parar de fumar.

A segunda boa notícia é que podemos modificar um hábito. Mas antes, vamos entender que um hábito nunca desaparece de fato. Eles estão codificados nas estruturas do cérebro. Essa é uma vantagem pois, essa é a função dele, preservar o aprendizado para se dedicar em seguida, a novos desafios.

O que fazer se não conseguirmos eliminar um hábito? Segundo Duhigg², é possível aprendermos a criar novas rotinas neurológicas que sejam mais poderosas que esses comportamentos. Contudo, temos que assumir o controle do loop do hábito, levando o hábito nocivo a ficar no segundo plano. Ou seja, o hábito nocivo continua existindo mas, perde força para o novo hábito.

Qual é a técnica para mudar um hábito?

A regra de ouro, expressão usada por Duhigg² para mudar um hábito é utilizar o que já está dentro do cérebro. Observando os três estágios do loop do hábito, o foco da mudança está na rotina.

O cérebro continuará buscando uma recompensa, e a busca começará logo após o gatilho ser disparado. Temos que considerar esses princípios naturais do funcionamento do cérebro. Contudo, o que podemos fazer é modificar a rotina.

Exemplo com base no tratamento dos alcóolatrás anônimos.

Gatilho	Rotina	Recompensa
Estresse no trabalho ou em casa	Consumo de álcool	Alívio

Gatilho	Rotina	Recompensa
Estresse no trabalho ou em casa	Encontros e companheirismo	Alívio

Nota do autor²:

“A linha que separa os hábitos dos vícios é difícil de medir. Por exemplo, a American Society Addiction Medicine) define vício como “um distúrbio primário e crônico de recompensa cerebral, memória e circuitos relacionados (...). O vício é caracterizado por uma debilitação do controle comportamental, anseios, incapacidade de abster-se de forma consciente, e diminuição dos relacionamentos”.

“Os A.A’s oferecem um método para atacar os hábitos que cercam o consumo do álcool. Ao longo das últimas décadas, eles se tornaram uma máquina gigante para mudar loops de hábitos.”

Vimos que a mudança de hábito ocorre com a mudança da rotina, mas, para que isso ocorra, é fundamental que a pessoa consiga identificar o gatilho, ou seja, o que deflagra o seu comportamento habitual. O autor disse que isso é chamado de “treinamento da consciência”. Identificar o gatilho é o primeiro passo para modificar o hábito correspondente. O segundo passo é

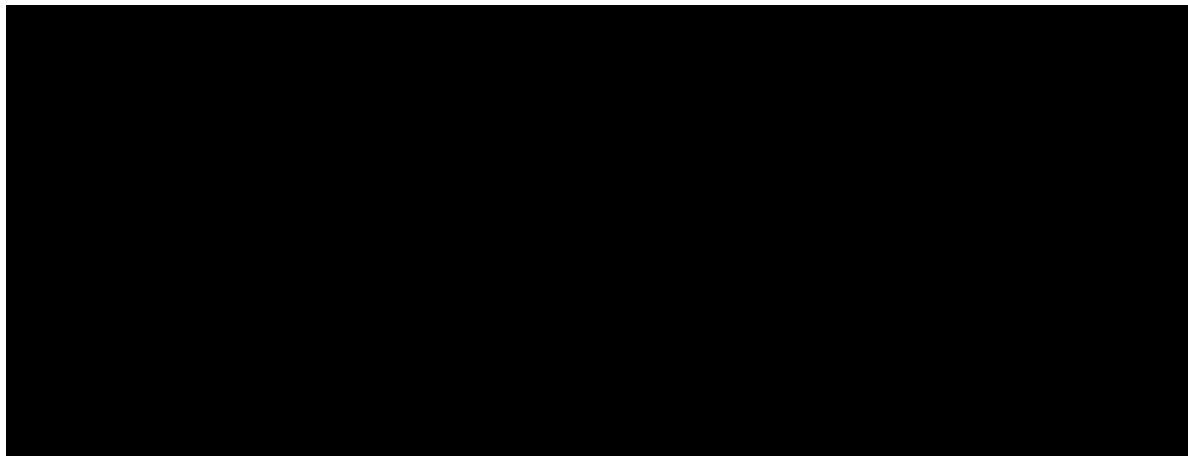
identificar com clareza e honestidade qual é a recompensa que o hábito traz, que o autor nomeia no livro como “anseio”.

Para aprofundar-se, recomendo a leitura do livro O Poder do Hábito, será muito útil e esclarecedor sobre vários aspectos. Enquanto, isso vamos entender um pouco mais sobre como mudar de hábito.

5.2 Conectando mudanças de hábito e mindset

Após identificar o que causa (gatilho) e a recompensa que se busca, a proposta é substituir o hábito atual, a reação automática, por uma “reação concorrente”, ou seja, substituir um hábito automático nocivo por um hábito benéfico, que mude para melhorar a nossa vida, produzindo resultados mais saudáveis.

Em suma, na camada inconsciente do Loop do Hábito estão os nossos pensamentos automáticos e as crenças centrais que os alimentam. Portanto, se conseguimos modificar um hábito, é possível, por meio do mesmo mecanismo modificar um mindset.



O Treinamento da Consciência deve ser um processo contínuo de autodesenvolvimento.

Ponto de atenção:

Reações concorrentes ao longo do tempo passarão a ser reações automáticas. O esforço da mudança só valerá a pena se as crenças disfuncionais forem reformuladas. Caso negativo, estaremos só interferindo no Loop do Hábito, mexendo na superfície do problema, ao trocar um hábito ruim por outro. Estaremos usando formas alternativas para alimentar as mesmas crenças disfuncionais que trazem dano para a nossa vida. Para mudanças mais profundas, crenças precisam ser reformuladas, promovendo uma reconfiguração cognitiva benéfica e duradoura, mudando de fato o mindset.

No próximo capítulo, veremos como sustentar o processo de mudança

de mindset.

Capítulo 6 – Como sustentar a mudança de mindset

Gosto muito dessa frase atribuída ao Einstein: "A mente que se abre a uma nova ideia, jamais voltará ao seu tamanho original." Ela vem bem ao encontro do objetivo deste e-book.

Para que a mudança seja efetiva, precisamos criar condições para sustentá-la. Uma mente expandida é aquela que cresce em consciência e competência, guiada essencialmente pela força de vontade.

Para apoiar a sustentação da mudança, apresentarei dois conceitos-chave:

6.1 – Estágios de Desenvolvimento da Competência

6.2 – Rotina Consciente e Autodesenvolvimento

6.1 Estágios de Desenvolvimento da Competência

Objetivo:

Compreender os quatro estágios de desenvolvimento da competência visando estabelecer um processo contínuo de aprimoramento da Metacompetência Mindset de Mudança, levando a pessoa a passar pela transição do Mindset Fixo para o Mindset de Crescimento.

A jornada de desenvolvimento de uma competência passa por quatro estágios:

Estágio 01: Incompetente Inconsciente – Eu não sei que não sei

Estágio 02: Incompetente Consciente – Eu sei que não sei

Estágio 03: Competente Consciente – Eu sei que sei

Estágio 04: Competente Inconsciente – Eu não sei que sei

Exemplo:

Estágio 01: Somos incompetentes inconscientes para novos desafios que não temos a competência desenvolvida. Como esses desafios ainda não foram apresentados, eles ainda não são um problema para nós. Vivemos sem nos preocupar com eles. Somente quando a situação surge, trazemos para a nossa consciência que não temos competência para lidar com ela e reconhecemos a nossa incapacidade.

Estágio 02: Reconhecendo a nossa incapacidade, nossa mente “pode” seguir pelos seguintes caminhos:

- Mesmo sendo incapazes, às vezes, tentamos uma solução parcial que, normalmente, leva à frustração. Insistimos, gastando tempo e recursos sem resolver o problema, efetivamente. O que nos leva para esse caminho é o orgulho, a incapacidade de realmente reconhecer que não sabemos.
- Ao invés de desenvolver a competência, pagamos para alguém competente resolver o problema para nós. Essa saída se dá por alguns motivos: 1) Devido a urgência do problema, não temos tempo para aprender. 2) Não gostamos do assunto ou temos preguiça para aprendê-lo. 3) Essa saída serve também para problemas eventuais, ou seja, não vale a pena aprender algo que irei usar poucas vezes. Não é tão importante assim.
- Avançamos para o estágio 2, normalmente porque o problema promete ter duração e pode impactar nossas vidas. Quando chega a este ponto, a Incompetência Consciente fica mais madura e pronta para o Estágio 03.
- Ainda sobre o Estágio 2, tenho um exemplo clássico para ilustrar: é muito mais comum do que imaginamos: pessoas adultas que não sabem e não querem aprender a dirigir. Muitas, tentam levar a vida assim e, algumas vivem muito bem dentro das limitações de mobilidade que essa opção traz. Uma vez, eu e outro professor, decidimos dividir os custos com o combustível. A história foi assim: morávamos em Guarulhos-SP e lecionávamos no bairro de Santo Amaro, Zona Sul da cidade de São Paulo. Um dia, o encontrei na saída da faculdade e, na

conversa, descobri que ele ia de ônibus, ou seja, ele levava em média 2h para ir e quase 2h para voltar. Ofereci carona e combinamos de dividir os custos com a gasolina. Depois de uma semana, ele me disse que tinha carro. Fiquei surpreso, e perguntei: Por que você nunca o usa? Resposta: eu até tenho a habilitação mas, na prática, ainda não sei dirigir. Esse exemplo ilustra bem alguém no estágio 2: Incompetente Consciente.

Estágio 03: Apesar do meu amigo professor ter habilitação para dirigir, ele não tinha a competência desenvolvida. Teoricamente, quando o órgão responsável do governo concede a licença para dirigir, ele está dizendo que a pessoa está habilitada para isso, ou seja, que está preparada, que é capaz. Absolutamente, sabemos que não é bem assim que acontece na prática. Esse exemplo, mostra bem a diferença entre a teoria e a prática no processo de aprendizagem. A aprendizagem de fato, acontece pela repetição, pela prática, desenvolvendo a competência em situações reais. Repetir, errar, corrigir, repetir, errar, corrigir, até o aprendizado ser incorporado, fixando memórias e padrões de comando. Repetimos este ciclo até torná-lo um hábito. No início, a operação é mecânica, mas, com o passar do tempo, ela passa a ser natural e automática. Após uma sucessão de práticas, chegaremos ao estágio de Consciente Competente: agora eu sei que sei. Reconheço que sou capaz.

Estágio 04: Quando a ação passa a ser natural e automática, alcançamos o estágio de Inconsciente Competente, ou seja, alcançamos o nosso padrão de excelência. Neste estágio, a excelência fica instalada no inconsciente. A intuição é quem passa a dirigir as nossas habilidades. É o “saber de cor”, que em francês significa *connaître par coeur* – saber de coração, o saber intuitivo. Para dirigir, não precisamos mais pensar nos comandos. Contudo, o risco neste estágio é a negligência. O excesso de autoconfiança pode nos deixar inclinados a fazer outras ações enquanto dirigimos, podendo causar um acidente. Este exemplo de direção serve como metáfora para qualquer outra área de aprendizagem da vida.

Aplicação:

Aplique e priorize o conceito de desenvolvimento de competências para as áreas mais essenciais da sua vida. Você pode priorizar, utilizando dois critérios: por afinidade e por necessidade. Na afinidade, encontra-se a sua área de talento, que você pode aprender sem muito esforço e alavancar de forma mais ágil a sua performance. Na necessidade, você provavelmente não encontrará facilidade na aprendizagem, isso significa que o que te conduzirá para o próximo nível será o esforço. Que é o que tenho chamado neste e-book de Força de Vontade Consciente. Ambos os critérios apoiarão a etapa de Sustentação da Mudança

6.2 Rotina Consciente de Autodesenvolvimento

Objetivo:

Criar uma rotina consciente de autodesenvolvimento visando sustentar as conquistas e nutrir novos ciclos de mudança.

A rotina consciente de autodesenvolvimento é o hábito de reconhecer e reformular pensamentos automáticos e crenças disfuncionais que bloqueiam e causam danos ao nosso processo evolutivo. É o hábito consciente de revisão de valores e gestão da coerência. É certificar-se de que as nossas atitudes são autênticas e refletem os valores que escolhemos para viver. Esses valores são os guardiões da jornada de mudança.

A Rotina Consciente de Autodesenvolvimento é dividida em outras três rotinas interdependentes:

1. Rotina de Reconhecimento
2. Rotina de Reformulação
3. Rotina de Sustentação

Rotina de Reconhecimento

Reconhecer é admitir que o nosso ego é hábil em nos ludibriar, usando a nossa mente para nutrir a sua autopreservação. A rotina de reconhecimento é uma batalha contínua entre o nosso eu real e o eu ilusório criado pelo ego. Este passo consiste na profunda revisão de pensamentos. Somente quando observamos o conjunto, somos capazes de trazer para a consciência o que devemos abrir mão, o que devemos sacrificar para liberar espaço, deixando toda a carga desnecessária para trás e renovar o espírito. De alguma forma, já fazemos isso em algum momento, mas não com os graus de disciplina, humildade e consciência necessários.

Normalmente, damos esse passo somente no final de mais um ano e/ou em nossos aniversários, principalmente naqueles em que completamos mais uma década: 20, 30, 40 anos...

Outras situações que nos levam a este tipo de autorreflexão são os momentos de ruptura, perda e alto sofrimento.

O desafio é romper esses paradigmas e criar o hábito de realizar rotinas de reconhecimento em intervalos menores. Podemos começar fazendo revisões mensais, quinzenais e semanais até chegarmos à meta de revisões diárias, com um pequeno exame retrospectivo antes de dormir, todos os dias. Na próxima parte do livro, detalharei como realizar esta atividade.

O objetivo é vigiar os pensamentos automáticos e neutralizar o surgimento de crenças disfuncionais, quebrando padrões de pensamentos e comportamentos que sabotam o nosso desenvolvimento. Além disso, esta etapa abre espaço para a segunda rotina, a criação da Rotina de Reformulação.

A Rotina de Reconhecimento também significa ser humilde e pedir ajuda quando a batalha está muito difícil para enfrentá-la sozinho.

Rotina de Reformulação

No segundo passo, após reconhecer os pensamentos automáticos e crenças disfuncionais que precisamos neutralizar e substituir, precisamos identificar quais são os padrões de linguagem que usamos para torná-los tangíveis em nossa vida. Ou seja, quando verbalizamos pensamentos e crenças, damos vida à eles. Expressamos os nossos bloqueios mentais para o mundo.

Exemplo:

Padrão de linguagem de uma crença limitante:

“Para ser bem-sucedido, tenho que fazer a escolha certa na vida”.

Reformulando o padrão de linguagem:

“Para ser bem-sucedido, tenho que fazer boas escolhas e aprender com as escolhas ruins durante toda a vida”.

Neste exemplo, percebo muitas pessoas perseguindo o sucesso de forma equivocada, iludindo-se ou deixando-se iludir por gurus de prosperidade. A mensagem dele é: “temos que encontrar e abraçar a **oportunidade** das nossas vidas”. Como se só existisse uma oportunidade, uma única escolha. Essa tática é construída intencionalmente para atrair aqueles que foram fisgados por uma das crenças disfuncionais mais graves do mundo contemporâneo, o anseio por descobrir o segredo do sucesso, de aprender como o outro fez para tornar-se bem-sucedido, descobrir qual foi o momento da virada, qual foi a escolha certa que o outro fez que mudou a vida dele. Esse enredo foi muito bem aproveitado pelo cinema e pela indústria midiática do sucesso, mas ele não é real.

Na minha visão, o sucesso dá-se por um conjunto de escolhas, algumas boas e outras ruins, que nos ensinam e pavimentam o caminho do autodesenvolvimento. É fácil dizer que uma pessoa foi bem-sucedida depois que o filme chegou ao final. O sucesso dessa pessoa, normalmente é reconhecido quando olhamos os resultados que refletem os símbolos de sucesso de determinada época ou geração. Contudo, não conhecemos de fato, toda a jornada, quais foram as lutas que pessoas reconhecidas como bem-sucedidas enfrentaram e, muito menos, as lições de suas biografias cabem a

nós, por mais inspiradoras que sejam. Enfim, não existe uma receita certa para o sucesso.

Quando conseguimos reformular uma crença, abrimos novas perspectivas, passando a olhar o mundo como de fato ele é, enxergar a realidade que existe e não o que o nosso ego anseia. Para que essas novas perspectivas ganhem vida, elas precisam estar associadas aos valores. São os valores entrelaçados que formaram a corda firme que nos conduzirá por qualquer jornada de mudança. Sem novas perspectivas e sem valores, avançamos pela incerteza e obscuridade na mudança.

Conforme o exemplo, você pode identificar quais são as crenças disfuncionais que está carregando e liberá-las reformulando o padrão de linguagem que as sustenta. Pensar diferente, falar diferente, caminhar de acordo com aquilo que fala, comportar-se de forma coerente com os próprios valores, aprender com as escolhas ruins, assumir a responsabilidade pelos resultados, todo esse conjunto de escolhas tornará a jornada em si um sucesso.

Reformular crenças deve tornar-se uma rotina em nossa vida. Ter consciência, ou seja, capacidade para perceber os benefícios de uma crença reformulada é uma das maiores conquistas de um viajante, daquele que se lançou corajosamente no processo evolutivo.

Rotina de Sustentação

Neste passo, devemos criar uma rotina para sustentar as conquistas. Novas perspectivas desdobram-se em novos pensamentos e comportamentos. Contudo, a nossa mente demora para formar e reconhecer os padrões positivos que estão nos conduzindo. Por vezes, demoramos para identificá-los e, se não conseguimos, fica mais difícil sustentá-los. Sustentar significa reconhecer os pensamentos e comportamentos funcionais que estão moldando positivamente a nossa vida. Significa criar o hábito consciente de usar esses padrões a nosso favor.

Pior do que cair nas armadilhas das crenças disfuncionais é não saber quais são as crenças funcionais que estão nos guiando. Não basta neutralizar, substituir e/ou reformular crenças e padrões de linguagem disfuncionais, precisamos saber onde estão as nossas fortalezas para sustentar a nossa mudança, tudo isso também faz parte da ideia de Força de Vontade Consciente. Devemos, de maneira consciente unir as nossas forças com a nossa vontade. Assim, teremos sustentação para qualquer mudança em nossas vidas.

Aplicação:

As três rotinas funcionam melhor quando as aplicamos de forma sistêmica para neutralizar, substituir e reformular uma crença de cada vez. O recomendável é ter foco, paciência e disciplina.

6.3 Metacompetência Mindset de Mudança

Por que escolhi abordar estes dois conceitos-chave neste capítulo?

Porque acredito que conhecê-los irá ajudar a desenvolver o seu Mindset de Mudança que, para mim, é uma metacompetência essencial para a vida pessoal e profissional. A metacompetência é a competência central que dirige outras competências em nosso processo evolutivo. Conceitualmente, o Mindset de Mudança é similar ao Mindset de Crescimento de Carol Dweck³, mas, não é a mesma coisa. A meu ver, ela tem duas funções: apoiar a mudança do Mindset Fixo para o Mindset de Crescimento e, após a mudança, ajudar a sustentá-la.

Mindset de Mudança é uma metacompetência utilizada para apoiar e sustentar o processo de transição entre o Mindset Fixo e o Mindset de Crescimento.

Parte 3

Considerações e bônus

Capítulo 7

Mensagem final

Bônus

Ferramentas e atividades

Capítulo 7 – Mensagem Final

Inicializo a conclusão deste e-book com uma pergunta poderosa e transformadora:

Você quer mudar?

Responder à esta pergunta talvez não tenha sido o seu objetivo inicial ao adquirir este e-book. Contudo, assim como eu, você provavelmente deve ter áreas na sua vida em que gostaria de mudar.

Antes de respondê-la, neste momento, precisamos ressignificar algo muito importante sobre mudança.

Mudar algo na vida não significa necessariamente que ela esteja ruim, mas sim, que queremos que ela fique melhor do que está hoje. Afinal, sempre é possível melhorar e, sempre é possível alcançar um novo nível de desenvolvimento em qualquer área.

Neste e-book, investimos em nosso conhecimento mas, conhecimento, na minha visão, nunca é o bastante, precisamos de algo mais, precisamos de inspiração. Portanto, caso tenha algo para mudar em sua vida, gostaria de inserir dois elementos que acredito serem cruciais: Coragem e Autocompaixão.

Coragem é a primeira e mais importante virtude humana. É ela que nos coloca em movimento, é a ação da força de vontade do coração. Na coragem, existe o medo, mas avançamos, apesar dele. Se não existisse o medo, não precisaríamos da coragem.

Para entendermos o que é autocompaixão, antes, precisamos entender o significado de compaixão. Compaixão vem do latim *compassio* que, por sua vez, vem da raiz *compatior*, um verbo que significa ter compaixão ou se compadecer de alguém. Por sua vez, *compatior* foi formado pela junção de duas palavras: *cum* (junto com) e *patior* (sofrer ou aguentar alguma situação difícil que causa sofrimento). Compaixão é a expressão da bondade para com os outros.

Portanto, autocompaixão é a bondade paciente para conosco. Não significa ter pena de si, significa reconhecer a humanidade que existe em nós, perdoar as nossas falhas e animar o nosso coração para seguir em frente apesar do sofrimento, que é natural no processo de mudança.

Neste e-book, visitamos princípios básicos para todo aquele que quer mudar algo em sua vida ou inspirar os outros a mudarem. Cabe sempre lembrar que nós não mudamos ninguém. Para derrubar por terra esta pretensão, basta reconhecer como já é difícil mudar em nós mesmos um simples pensamento.

Desejo que você não só reconfigure a sua mente, desenvolvendo o Mindset de Mudança.

Desejo que, além de tudo isso, o seu coração também seja reconfigurado. Em minha visão, nada disso faz sentido sem o amor. Amor pela humanidade, amor por nós mesmos.

Para finalizar, apesar de sabermos que é possível aprender a governar nossa mente e a dirigir nossas vidas, isso nada mais é do que a nossa obrigação. Essa é apenas a parte que nos cabe. A outra parte, a mais importante, cabe a Deus, porque no fundo, não controlamos nada.

Isso não significa que devemos jogar a toalha e deixar a mente nos levar. Façamos nós, a nossa parte na grande batalha. Nenhum de nós, de fato, evoluirá sem conquistar a própria mente.

7.1 Metacompetência Mindset de Mudança

Mindset de Mudança é a metacompetência necessária para a transição do Mindset Fixo para o Mindset de Crescimento.

É a capacidade de identificar e reformular pensamentos automáticos e crenças disfuncionais.

É ser capaz de dominar e reconfigurar a mente com pensamentos, padrões de linguagem e crenças que contribuam para o nosso processo evolutivo.

É a capacidade de reagir positivamente quando somos impactados por alguma mudança externa, não deixando que crenças disfuncionais surjam nos momentos de dificuldade.

É a capacidade de conectar o todo e enxergar a realidade como ela é, agindo pro-ativamente para colher o melhor durante a jornada de mudança.

É a capacidade de guiar a si mesmo e inspirar outras pessoas a mudarem.

Eu tenho uma visão bem particular sobre o que considero a chave de uma mudança consciente: Toda mudança deve ocorrer primeiramente na mente. Repensar é a busca por mais lucidez. Contudo, a mudança completa só ocorre quando a luz do pensar chega e instala-se no coração. Quando dizemos para nós mesmos que algo faz sentido, é porque mente e coração estão falando a mesma língua para a nossa alma. Quando atingimos este ponto, a mudança é inevitável.

Bônus – Ferramentas e atividades

Ferramentas

Ferramenta 1:

Mapeamento de Valores – Richard Barrett

Sou certificado pela Barrett Values Centre em Metodologias de Transformação Cultural. Eles disponibilizam gratuitamente o *Personal Values Assessment*, um instrumento para mapeamento de valores.

Clique [aqui](#) para acessar o instrumento:

Ferramenta 2:

Mapeamento de Necessidades – Abraham Maslow

Abraham Maslow, psicólogo, norte americano, estruturou a Hierarquia das Necessidades Humanas. O seu estudo, ainda é considerado uma das principais referências no tema. Estou disponibilizando o *assessment* que uso com os meus alunos de MBA para auxiliar o seu processo de autodesenvolvimento.

Clique [aqui](#) para fazer o download do instrumento e bom divertimento.

Atividades

Atividade 1

Rotina de Reconhecimento - Exame Retrospectivo

Recomendo que faça à noite, um pouco antes de dormir. O silêncio noturno tende a favorecer o silêncio interior.

Após um minuto de descanso mental, tente recordar os fatos que ocorreram durante o dia, desde o momento em que se acomodou para fazer o exercício, retrocedendo sucessivamente até o momento em que despertou.

No início, até dominar o exercício, atente-se aos fatos principais do dia e descarte os triviais. Podem existir três ou quatro principais. Não qualifique os fatos, apenas fixe-se neles de forma objetiva.

Há uma grande chance de outros pensamentos tentarem invadir a sua mente, levando-o para uma viagem desordenada de pensamentos e sensações. Assim que perceber, pare, e volte para o exercício. Tenho uma dica: afaste esses pensamentos com um assopro, não só mentalmente, mas, fisicamente. Esta ação reforçará quem está no comando, isto é, um treinamento consciente.

Aproximadamente em três ou quatro meses, você conseguirá ver inclusive os detalhes com mais rapidez. A proposta é passar pelo filme dos fatos em julgamento sem culpa, apenas como um observador.

O objetivo é desenvolver a faculdade de manejar as forças mentais, dominando-as como se elas fossem um cavalo selvagem.

A prática deste exercício trará vários benefícios, fortalecerá a memória, proporcionará um sono revigorante e, entre outros. Mas, o principal objetivo é prepará-lo para identificar pensamentos automáticos disfuncionais durante a Rotina de Reconhecimento.

Atividade 2

Inventário de 12 Perguntas para Mudança de Crenças

1. Qual é a crença? (Escreva a crença)
2. Quão fortemente você acredita nela? (Intensidade)
3. O quanto ela afeta a sua vida? (Impacto)
4. Você quer trabalhar nela imediatamente? (Vontade)
5. Você sente-se confortável para trabalhar esta crença? (Respeito próprio)
6. Você consegue avaliá-la com suficiente objetividade? (Racionalidade, Fatos)
7. O que você está disposto a fazer para modificar esta crença? (Sacrifício)
8. Em quanto tempo você gostaria de modificá-la? (Meta)
9. O que te impede de iniciar a mudança hoje? (Prioridade)
10. Por que mudar esta crença é importante para você? (Valores)
11. Quem pode te ajudar a mudar esta crença? (Apoio)
12. Quem você deve evitar durante o processo de mudança? (Pessoas tóxicas)

Atividade 3

Técnica para mapear pensamentos automáticos

Selecione os pensamentos automáticos mais recorrentes.

Quais você quer vigiar e mudar?

Apresente três evidências em seu comportamento na última semana, que revelam a presença deste pensamento em sua vida.

Toda vez que perceber que ele acabou de acontecer, tente identificar qual foi o gatilho, ou seja, o que ativou o pensamento automático. Algo que você ouviu? Uma situação que você presenciou? Um desafio que você tem que cumprir? Um feedback que recebeu? Não importa a fonte da ativação, ela pode vir de qualquer lugar e de qualquer pessoa, inclusive de uma lembrança que o fez sentir algo. Registre tudo sem julgamento, apenas observe e registre. Não diga: “deixa pra lá!.”

O que você pode fazer toda vez que surgir um pensamento automático?

Faça algo logo após o pensamento automático, algo bem simples e que o ajude a substituir o pensamento. Não o reprima, não ignore-o. Aceite-o e, em seguida, faça algo para substituí-lo. Exemplo: ouça a sua música preferida. Caminhe por dois minutos. Beba água. Contemple algo na natureza por alguns segundos. Respire lentamente fixando a sua atenção em um objeto fixo. Faça algo simples. Ao final, registre os benefícios percebidos.

Atividade 4

Técnica para mapear e modificar padrões de linguagem.

Pesquise e estude mais sobre padrões de linguagem.

Explique o que é e dê exemplos para três pessoas que você convive a maior parte do seu tempo, em casa, no trabalho ou em qualquer ambiente.

Peça para estas pessoas escreverem uma lista com os padrões de linguagem que elas mais percebem em você. Peça para elas enviarem esta lista em até 7 dias.

Faça uma lista com os padrões de linguagem que você percebe que utiliza.

Aguarde a lista dos seus três amigos e, ao recebê-las, cruze com a sua lista checando se existem pontos comuns.

Selecione no máximo três padrões de linguagem que deseja mudar.

Reescreva como gostaria de utilizá-los para melhorar a sua comunicação e modificar alguma crença disfuncional possivelmente associada.

Na semana seguinte, foque sua atenção na mudança. Se usar o padrão de linguagem antigo, peça licença para a pessoa com quem está falando e, substitua imediatamente pelo novo padrão.

Perceba a diferença da qualidade na comunicação e os benefícios nos relacionamentos.

Notas:

1. BECK, JUDITH S. Terapia Cognitivo-Comportamental: Teoria e Prática. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.
2. DUHIGG, Charles. O poder do hábito: Por que fazemos o que fazemos na vida e nos negócios. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
3. DWECK, CAROL S. Mindset: a nova psicologia do sucesso. São Paulo: Objetiva, 2017.
4. GEORGE, MIKE. Mindsets: altere percepções, crie novas perspectivas e mude seu modo de pensar. Petrópolis, RJ: Vozes 2017
5. LAGES, ANDREA; O'CONNOR JOSEPH. Coaching com PNL: o guia prático para alcançar o melhor em você e em outros. Rio de Janeiro: QualityMark, 2018.
6. MAXWELL, JOHN C. Segredos da atitude. Rio de Janeiro: Thomas Nelson, 2016.

Sobre o autor:

Gianini busca viver levemente no agora, aderiu ao minimalismo e ao estilo de vida nômade digital. Sua casa é o mundo e o trabalho é só uma das formas de viver, criar e realizar-se. Tem como propósito investir no autodesenvolvimento contínuo e apoiar outras pessoas em suas jornadas de transformação pessoal. Entende que, toda mudança verdadeira deve acontecer primeiro na mente e, para se sustentar, também deve encontrar morada no coração.

Idealizador do projeto Repensando a Vida, Gianini é paulista, casado e apaixonado por Patrícia Herrera e sua cachorra Dolores, adotada em 2018.

Acompanhe este projeto pelas redes sociais:

Facebook:

<https://www.facebook.com/repensandoavida>

Instagram:

<https://www.instagram.com/gianini.minimalismo>

Youtube:

<http://youtube.com/canalmenteminimalista>